

Szociológiai szempontok a munkafegyelem problémáinak elemzéséhez

Makó Csaba—Gyekiczky Tamás

Napjaink közép-kelet-európai történetének egyik kulcskérdése a munkafegyelem. A hazai tömegkommunikációt figyelve azonban úgy tűnik, mintha a „fegyelmezetlen” munkavégzés csakis a szocialista társadalomban okozna — már-már megoldhatatlan — problémát. Pedig a dolgozók magatartása feletti vezetői kontroll, ezen belül a munkások büntetése egyidős a modern ipari társadalmakkal.

Tanulmányunkban az ipari munkaszervezetben tevékenykedő dolgozók magatartása feletti ellenőrzés történeti alakváltozásait mutatjuk be, és — részben korábbi, részben újabb kutatásainkra támaszkodva — megkíséreljük a hazai tapasztalatokat is összegezni.

A tőkés munkaszervezeten belüli fegyelmezés típusai

Társadalmunkban makacsul tartja magát az a vélemény, miszerint a tőkés üzemekben rend és fegyelem van, mivel a munkanélküliség a dolgozókat erre rászorítja. Ebből azután némelyek arra a következtetésre jutnak, hogy nálunk is a munkanélküliség bevezetésével lehetne és kellene orvosolni a fegyelmezetlenséget.

A munkafegyelem és a munkanélküliség efféle kapcsolatának feltételezése voltaképpen az ötvenes évek ideológiai világgképének a maradványa.¹ Realitásának ellentmond a tőkés munkaszervezet története; azoknak a szabályozási formáknak és módszereknek a változatossága, amelyekkel a tőkés vállalatvezetés a munkavégzés fegyelmét biztosította és biztosítja.

A munkafegyelem „panoptikus” formája²

A modern gyáripár kialakulásával egyidejűleg merült fel az a probléma, hogy miképpen lehet az egy helyen tevékenykedő, megszabott munkafeladatokat ellátó dolgozókat együttműködésre késztetni.

Az ipari munkaszervezet születésekor a gyáron belüli együttműködés szabályait a már létező társadalmi intézmények mintájára alakították ki: a család, a had-

¹ E kérdésről lásd [14].

² Az elnevezést a [12] monográfiából kölcsönöztük.

sereg, a büntetésvégrehajtási intézetek magatartási normáit vették alapul. J. Bentham például az ipari munkások együttműködésének biztosítékát e feladatok általános áttekinthetőségében, a bármikor végrehajtható ellenőrzésben, az állandó, láthatatlan felügyelet megszervezésében jelölte meg [3]. Bentham már akkor megemlítette „az érdekek és kötelességek egyesítésének” követelményét is.

Egy korabeli szakkönyv szerint a XIX. század elején kibontakozó iparosítás üzemi jelszavai: Rend, Tisztaság, Csend, Felügyelet — ezen belül is mindenekelőtt a rend, mivel a „...rend az alapja mindenféle prosperitásnak...” ([5] 121. l.). Az üzem tulajdonosának akkoriban ajánlott magatartási minta pedig az apa szerepére emlékeztet. A hivatkozott könyv kifejezetten a paternalista viselkedést javasolta. A tulajdonos — olvashatjuk — vívjon ki magának tekintélyt, legyen munkásaival szemben jóindulatú, de szigorú. Így elérheti, hogy a munkásai szeressék, de tartsanak is tőle.

Bár a büntetéseket illetően a korabeli belső vállalati-üzemi szabályok távolról sem voltak egységesek — mai szemmel inkább esetlegeseknek, rögtönzösszerűeknek tűnhetnek —, kialakult azoknak a magatartásoknak a köre, amelyek szankciók alkalmazását vonták maguk után. Főképpen az italozás és a vállalati tulajdon megkárosítása, s emellett még a durva tréfák, a trágár beszéd számított akkoriban ilyen viselkedésnek.

A munkafegyelem extenzív formája: az „üzemváros”-modell

Az „üzemváros”-modell mint fegyelmezési forma lényege, hogy az üzem tulajdonosa megkísérli a gyár körüli társadalmi teret — ahol a gyári szabályok nem érvényesülnek automatikusan — üzemcentrikussá tenni.

E fegyelmezési forma a munkaadó és munkavállaló viszonyának paternalista felfogásából nőtt ki. A paternalista tulajdonos a gyáron kívül is gondoskodott beosztottairól, munkásairól. Lakóhelyüket a gyárhoz hasonló rendszabályok alkalmazásával szervezte meg és működtette [12]. A városon belül a szociális gondoskodás számos eleme (nyugdíjpénztár, a családtagok tanulmányainak finanszírozása) és megannyi kötöttsége épült ki. Például bizonyos életkor alatt csak egyedülállók kaphattak a gyárban állást, s az „illegális szülések” vétkeseinek nemcsak a gyárból, de a településről is távozniuk kellett.

Az „üzemváros”-koncepció arra a felismerésre épül, hogy a dolgozók a vezetés fegyelmi és egyéb előírásait csak akkor tartják tiszteletben, ha szubjektíve azonosulnak velük [12]. A munkás családjára is kiterjedő ellenőrzés ezt az azonosulást volt hivatott szolgálni, támaszkodva a család elsődleges szerepére a társadalmi együttműködési normák elsajátításának a folyamatában.

A 19. század elején e fegyelmezési gyakorlat társadalmi feltételrendszere kedvező volt az üzemeken belüli alkalmazkodás megvalósulása szempontjából.

E feltételek kapcsán nem elsősorban a teljesítménybérezés alkalmazására gondolunk. A teljesítménybérezés nyomán a munkások között kibontakozó versengés ugyanis bomlasztotta az üzemeken belüli együttműködést, így a bérezésnek ez a módja már bevezetésekor ellentmondásos hatású volt, és társadalmi feszültségeket váltott ki. (1833-ban az Egyesült Államokban 225 szövöde 67 819 pamutszövő munkásának csak 47,1 százalékát dolgoztatták teljesítménybérben [27].)

A bérezés formájának fegyelemre szorító hatásánál lényegesebbek voltak azok a kampányok, propaganda-hadjáratok, amelyek az engedelmesség és a rend új ethoszának megteremtését és elterjesztését szolgálták [27]. Így például társadalmi méretű kampányt kezdeményeztek az alkoholizmus ellen, mivel a munkások és mérnökök néha képtelenek voltak dolgozni a túlzott alkoholfogyasztás miatt.

A munkavállalói morál átformálása az ipari munka szempontjából kívánatos értékek erősítésére és a nemkívánatosak leépítésére irányult. Az anyagiasság előtérbe állításával párhuzamosan megbélyegezték a túlzott önbizalmat, az elbizakodottságot. Az ipari munka köré szerveződő új életmód megteremtésének lényeges része volt, hogy igyekeztek megszervezni a szabadidő eltöltését, vagy különféle intézkedésekkel megpróbálták visszaszorítani a munkateljesítményt csökkentő olyan pénzköltési módokat, mint például a túlzott alkoholfogyasztás.

A korai iparosítások fő konfliktusai az ipari társadalom és az agrártársadalom ellentmondásából fakadtak. Az ipari társadalom más életvezetést, más fogalmakban való gondolkodást kívánt meg, mint az agrártársadalom. Érthető hát, hogy a kiépülő polgári-urbánus kultúra tudatos harcot folytatott a falusi kultúrával szemben. Mivel „a hagyományos társadalmi szokások és normák ritkán találkoztak az ipari élet új normáival, ezért elítélték (diszkreditálták) azokat, mint a haladás gátlóit”.³

A modern ipari társadalmak kiépülésével kulcskérdéssé vált a munkában töltött idő szabályozása. Már nemcsak arról volt szó, hogy a racionális munkamódszerek bevezetése átformálta a társadalom tér- és időszemléletét, hanem arról is, hogy a társadalmi harcok nyomán létrejött a jogszabályokban is deklarált munkaidőtartam [24]. A napi munkaidő tehát nem pusztán „technikai norma”, hanem széleskörű társadalmi megállapodás eredménye.

A munkafegyelem 18–19. századi szabályozását lényegében a tradicionális társadalom egyes csoportjainak ipari alkalmazkodási folyamata határozta meg. Az adaptáció követelményeiben pedig tükröződtek a kiépülő ipari munkaszervezetek belső, objektív viszonyai, az ezekből fakadó elvárások.⁴ Végső soron az új társadalom magatartásnormáit a kultúra egésze határozta meg és támasztotta alá [34].

Fontos azonban az összefüggés másik oldala is: a munkaszervezetben kialakuló új elvárásrendszer társadalmi továbbgyűrűzése. Így például az üzemen belüli „rend” és a társadalomban érvényesülő „rendtelenség” ellentmondását az üzemen belül kialakult normák társadalmi elterjedése oldhatta fel [7].

Az ipari munka személytelensége létrehozta a társadalmi teljesítmények és érdemek megbecsülését, a racionális és problémaorientált gondolkodás elterjedését. A munkamegosztás áttekinthetősége együtt járt a hozzáértés és az együttműködés új típusainak társadalmi méretű megtanulásával. Az emberi értékek csúcsára került pontosság pedig éppúgy átszabta a személyiség értékszerkezetének hierarchiáját, mint ahogy a tulajdon társadalmi tisztelete is az üzemi tulajdontekintélyének elismertetésén keresztül alakult ki.

A „gépüzem”-koncepció

A munkafegyelem szabályozásának „gépüzem”-modellje gyökeresen más társadalmi feltételek hatására jött létre, mint amelyek az eddig tárgyalt két modellre hívták. A „gépüzem” koncepciója a tudományos munkaszervezés eredménye; tartalmazza mindazokat az újításokat, amelyek a taylorizmus nyomán az ipari munka szervezetében megvalósultak.

A tudományos munkaszervezés témánk szempontjából fontos vonása, hogy

³ A [17] könyvből idézi [28] 82. l.

⁴ Ez a folyamat különösen jól érzékelhető a nagyvállalatok működésében, ahol a bürokratikus-militáris rend egy olyan új professzionális vezetést (managementet) nevel ki, amilyen például Olaszországban ekkor még nem létezett. Ezzel összefüggésben Butera [7] a gyáron belüli „racionalitás” és a gyáron kívüli „irrationalitás” ellentmondásaira hívja fel a figyelmet.

a munkafolyamatban szükséges együttműködés feletti ellenőrzést a gépi-technikai folyamatok követelményei vették át, kiiktatva a szubjektív, állandó vezetői jelenlétre épülő vezetési és irányítási rendszereket. Hasonlóan fontos vonás a bérrendszer standardizálása. A taylori üzem szervezetében így a gazdasági és a technikai ellenőrzés összefonódott [12].

A bevezetett ellenőrzési módszereket nemcsak a tudományra alapozottság ideológiája legitimálta, hanem az érintett társadalmi partnerek közötti konszenzus is. Ezáltal az alkalmazkodás addiginál nagyobb foka vált lehetségessé. Noha a taylorizmus nem rombolta le teljesen, mégis erősen megingatta a személyes tekintélyre alapozott vezetés eszméjét és gyakorlatát.

Taylor próbálkozásait azonban — amelyek célja tehát egy olyan fegyelmezett üzem létrehozása volt, ahol a munkásnak a fegyelem kifizetődő, és ezért felügyelet nélkül is hatékonyan dolgozik — társadalmi feszültségek sorozata kísérte [8].

A demokratikus üzem koncepciója, avagy a „szerződéses” fegyelem

1900-ban Németországban meglepő tanulmány látott napvilágot. A tanulmány érvelése szerint meg kell szüntetni az üzemekben uralkodó despotikus állapotokat. Az üzemeken belül politikai változásokat kell elindítani, amelyek célja: az önkényes vállalatvezetés felváltása alkotmányos kormányzással. Az üzemekben parlamenteket kell létrehozni, amelyek tagjait részben a munkások, részben pedig a tulajdonosok választanák [11].

A demokratikus üzem eszméjének háttérében — a rend és a fegyelem mellett — a konfliktusoktól való megszabadulás igénye húzódott meg.

A konfliktusok megszüntetésének ötlete abszurdnak tűnt mindaddig, amíg a társadalom intézményrendszere képtelen volt a társadalmi konfliktusokat akár csak befolyásolni is. A „demokratikus üzem”, a „szerződéses” fegyelmezési gyakorlat megteremtésében — amelynek révén a munkáltató, megszabadulván a fegyelmezési és termelés-szervezési funkció terheinek jó részétől, jobban összpontosíthatta tevékenységét a pénzügyi és kereskedelmi feladatok megoldására — a szakszervezetek új típusú társadalmi feladatvállalása [12] éppúgy lényeges lépés volt, mint a tőkés állam jogszabályalkotó tevékenységének kiterjesztése a munkáltatók és a munkavállalók közötti viszonyokra is. E modell működőképességének feltétele, hogy a szakszervezet vállaljon szerepet a dolgozók fegyelmezésében, pontosabban a tőke és a bér munka konfliktusainak feloldásában — s ezen keresztül a termelés folyamatosságának a biztosításában. Ugyanakkor gondoskodnia kell a jogi garanciák betartásának ellenőrzéséről is [10]. Így a szakszervezet tevékenysége előnyös mind a munkavállaló, mind a munkáltató szempontjából.

A munkáltató és munkavállaló közötti új konszenzusra épülő munkaviszony kiterjesztéséről napjaink szakirodalmi általában igen kedvezően vélekedik, ebben látja a fejlődés kívánatos irányát.⁵ A történelmi tapasztalatok azonban e tekintetben óvatosságra intenek.

A tőkés üzemek fegyelmezési gyakorlatának eddigiekben áttekintett főbb típusai ugyanis megjelenésükkel nem semmisítették meg a korábban domináló formát. Az ipari üzemek működése napjainkban valamennyi típusra kínál példát. Eszerint az egyes megoldási módok nem válnak kizárólagossá: a társadalmi környezet szabta feltételek és a hatékonyság követelménye többféle fegyelmezési el-

⁵ Főként a kooperációt elősegítő hatást hangsúlyozzák: „Ha el akarjuk kerülni a sztrájkokat és a forradalmi lázongásokat, egyszóval, ha a bajokat gyökörüknél kívánjuk orvosolni, akkor a lehető leggyorsabban meg kell szüntetni a munkáselégedetlenség legitim motívumait. A kooperáció — vagyis a munkások részvétele a tulajdonos nyereségében — az egyedüli eszköz a kívánatos eredmény eléréséhez...” ([10] 12. l.).

járás párhuzamos alkalmazását kívánja meg. A típusok rövid áttekintéséből azt is érzékelhettük, hogy a tőkés üzemek világára jellemző magatartási normák, értékek nem máról holnapra forrtak ki, s a hosszú történelmi fejlődés sem oldotta meg véglegesen a fegyelmezés összes problémáját.

Az a tény, hogy a fegyelemsértések elleni harc a tőkés üzemvezetés több évszázados elszánt törekvése ellenére mindmáig nem kerülhetett le a napirendről, világosan mutatja, hogy a tőkés üzemek konfliktusainak gyökerei nemcsak azokban a tényezőkben és viszonyokban rejlenek, amelyeknek újraszabályozását többször is megkísérelték, hanem magának az ipari termelési módnak a struktúrájában. Az ipari termelési mód ellentmondásai pedig nem szüntethetők meg pusztán az üzem társadalmi viszonyainak szabályozására irányuló gyakorlattal.

Ugyanakkor nem szabad lebecsülnünk azokat az eredményeket, amelyek az üzemeken belüli konfliktusok szabályozásában az elmúlt száz-százötven év során halmozódtak fel. Noha a szabályozási törekvések társadalmi célját — a konfliktusok kiiktatását — nem sikerült megvalósítani, az újabb és újabb próbálkozások ékes példái az emberi együttműködés és kooperáció szervezhetőségének olyan társadalmi viszonyok közepette is, amelyeket a bérmunka és a tőke közti kibékíthetetlen ellentmondás hat át.

A munkafegyelem romlása, avagy a tőkés munkaszervezet válsága

Általánosan elterjedt az a nézet, hogy a tőkés munkafolyamat napjainkban válságban van. Sokan a munkafegyelem romlását tekintik e válság legfőbb okának [9], [28], amelyet végső soron a társadalmi tekintélyt legitimáló hagyományos politikai, erkölcsi normák eróziója idéz elő. Magyarázataikban felhívják a figyelmet a munkával szemben támasztott igények növekedésére, a foglalkoztatottak életkor szerinti összetételének változására (a fiatalok számarányának növekedésére), valamint a mikroelektronikai innováció társadalmi-szervezeti következményeire.

A munkafolyamat olyan együttműködés, amelynek résztvevői (a munkások, az üzemi és a társadalmi vezetés) egymást kiegészítő szerepeiket a konszenzus és konfliktus egymásba fonódó sávjában, a folyamatos szervezeti működés társadalmi feltételek közvetítésével alakuló mindenkori keretei között játsszák el [23]. A hatalomból fakadó ellenőrzés formáinak történetileg változó szerveződése így az emberek közti együttműködésként értelmezett munkafolyamatnak lényeges eleme [12].

A fegyelmezést célzó büntetés csak a hatalomgyakorlás legitim módjában jelent társadalmi erőt. Ezért a vállalati vezetésnek a hatalom gyakorlásához meg kell szereznie vállalatán kívül is a társadalmi irányítás támogatását, viszonyuk a támogatás és a szembefordulás szélsőségei között értelmezhető.

A tőkés üzemekben a hatalomgyakorlás fő formája a vezetés által gyakorolt ellenőrzés a munkások és alsóbb szintű vezetők fölött. De a tőkés munkafolyamat történeti típusaiban megjelenik a munkáscsoportok egymás feletti ellenőrzése is [23].

Az ipari társadalom viszonyai között a hatalom különböző formáiban való együttes részvétel, a többi közt a munkamegosztás és specializáció miatt, társadalmi feszültségeken keresztül valósulhat meg. Az együttműködést a munkafolyamatban eleve konfliktusossá teszi a munkatevékenységek elkülönülését kísérő érdektagolt-ság, amely ugyanakkor elősegíti a kooperáció új és új formáinak a létrejöttét.

Az adott munkamegosztási viszonyok és az arra épülő hatalom keretei között a munkafegyelem az együttműködést leginkább biztosító tényező. Elfogadása egyfelől az adott szervezeti hierarchiában termelt normáknak, másfelől a szervezeti együttműködés sikerességének egyik kulcsa [23]. A hatalom és a társadalmi kon-

szenzus egyensúlyában bekövetkező változás ezért a munkafegyelem minőségében, állapotában is megnyilvánul.

Az intézményesen rögzített keretek változásaira a munkafolyamat szereplői — főként a munkások — nem passzív alkalmazkodással reagálnak, hanem aktívan. Aktivitásuk a munkafolyamat társadalmi feltételeinek megváltoztatására irányul. Reagálásuk függ egyfelől makro- és mikroszintű társadalmi rétegzettségüktől, másfelől a megelőző munkásgenerációktól elsajátított és továbbépített érdekérvényesítési eszközeiktől. Ezek az egyéni és kollektív munkásfellelések azután a vezetés történetileg változó viszontreakcióit váltják ki. E változó viszontreakcióknak azonban mindvégig az volt a közös vonása, hogy a tőkés üzemvezetés élesebben, nagyobb hevesseggel válaszolt a kollektív fellelésekre, mint az egyéni ellenállásokra (vadsztrájkot követő elbocsátások) [13].

A taylorizmus és a fordizmus hatására előtérbe került a technológiai kontroll, és háttérbe szorult a „látható” hatalmi intézményrendszer. A munkaszervezet felépítésében, az együttműködési viszonyok kialakításában, a kooperáció és konszenzus formáiban egyre nagyobb szerepet játszik a termelés technikai rendszere [12]. Az adott technológia működtetéséhez szükséges különböző képességek és ezek monopolizálása alapján, valamint a technológiai folyamatokban való részvétel mértékének függvényében egyenlőtlen munkáspozíciók alakulnak ki, ami a tőkés üzemvezetés büntetési stratégiájának differenciálódását vonja maga után. A ritka és különleges képzettséggel rendelkező munkáscsoportok esetében a függőségi-hatalmi viszonyok meg is változhatnak: a vezetés ráutaltsága e munkáscsoportok támogatására nagyobb lehet, mint fordítva.

A tőkés vállalatvezetés voltaképpen sohasem alkalmazott egységes fegyelmezési stratégiát. Miközben a dolgozók bizonyos rétegeinek, csoportjainak — a használatiérték-termelés hatékonyságát előmozdítandó — jelentékeny önállóságot adott, s magatartásuk befolyásolásában elsősorban ösztönzési-jutalmazási technikákhoz folyamodott, a munkafolyamatban és a munkaerőpiacon gyenge pozíciójú munkásokkal szemben egyáltalán nem tanúsított különösebb „megértést”: a fegyelmezés lehető legkeményebb és legdemonstratívabb formáit alkalmazta és alkalmazza. Hozzá kell ehhez tennünk, hogy a fegyelmezés-büntetés és a jutalmazás-ösztönzés eszközei nem mindig különíthetők el egymástól. Így például a teljesítménybér egyszerre szolgálja az ösztönzést, a dolgozók nagyobb részvételre késztetését, ugyanakkor gazdasági kényszerítő, fegyelmező eszköz is.

A társadalmi változások alapjaiban újrendezték a munkaerő feletti társadalmi kontroll érvényesülésének feltételeit és formáit. 1937-ben például a Ford Művekhez tartozó munkások üzemen kívüli magatartását a cég magánrendőrsége ellenőrizte. Az a munkás, aki elhanyagolta a háztartását, okkal retteghetett az elbocsátástól, ha pedig a vezetésnek nem tetsző életmódot folytatott, akkor a bér-csökkentéstől, prémiummegvonástól. Ezzel szemben az 1960-as évek második felében a munkaerő üzemen kívüli ellenőrzését a jóléti társadalom életcélokat és értékeket megfogalmazó intézményei biztosítják, az üzemen belüli kontrollt pedig a szakszervezet és a technológiai követelményekből fakadó munkarend objektív keretei.

E jelentős horderejű társadalmi változások ellenére sem találunk azonban lényeges eltérést a munkafegyelmi büntetésekkel szankcionált dolgozói magatartások jelenlegi és 150 évvel ezelőtti formái között. Ez is arra mutat, hogy a munkaszervezeten belüli magatartások, a dolgozók viselkedésének formái és típusai sokkal mélyebben gyökereznek a munkaszervezetet működtető ipari társadalom alapviszonyaiban, semhogy a fegyelmezés gondjait bármiféle konkrét eljárás alkalmazása véglegesen megoldhatná.

Hazai tapasztalatok

Magyarországon a fordulat éve után a munkafegyelem nagy hangsúlyt kapott a politikai vezetés és a propagandaanyagok szótárában. Bár az állami társadalmi kampányok a hetvenes évekre csitulni látszottak, a munkafegyelem a politikai közélet örökzöld témája maradt.

A szocialista társadalmak gyakorlatának lényeges sajátossága a munkafegyelem erősítésének politikai felvállalása. Szemben a tőkés társadalmakkal, Közép-Kelet-Európa országaiban állami beavatkozások hangozzák össze a munkában tanúsított emberi együttműködés normáinak, értékeinek társadalmi újratermelését is.⁶ Mivel azonban az állami beavatkozás intézményei — különösen az iparosítási hullám első éveiben — nem a valóságos társadalmi viszonyokhoz igazodóan épültek ki, ezek háttérben végbement a normák és értékek politikai törekvésektől független szerveződése [21].

Munkafegyelmi kampányok

Az elmúlt negyven év történetéből három olyan — a politikai vezetés tudatos elhatározásából megindult — nagy kampány emelkedik, ki amelyik a munkafegyelem javítását tűzte ki célul. Az elsőre 1951—1952-ben, a másodikra 1964—1965-ben került sor, míg a harmadik a nyolcvanas évek közepén kezdődött.

Mindhárom kampány a gazdaság újratermelési zavarainak elmélyülésével, a hatékonysági problémák kiéleződésével, a reálbér stagnálásával esett egybe. S bár az egyes időszakokban⁷ a gazdasági bajoknak mások voltak a konkrét kiváltó okai, a kampányokban számos hasonló elem fedezhető fel: a bűnbak-keresés, a gazdasági nehézségek külső okokra való visszavezetése és a jogi eszközök direkt igénybevételére irányuló törekvés. Közös vonása még e kampányoknak a munkaszervezet és a munkafolyamat, az üzemen belüli és kívüli érdek- és hatalmi viszonyok valóságghú elemzésének elmaradása, illetőleg a már feltárt tapasztalatok figyelmen kívül hagyása. Végül megfigyelhető az is, hogy a kampányok legitimálására fiktív társadalomképet sugalmazó ideológiák fogalmazódnak meg. Így áll elő egy olyan helyzetértékelés, miszerint a munkahelyek tele vannak csalókkal és lógósokkal; a vezetés nem lép fel kellő eréllyel velük szemben; a terheket pedig egy becsületesen dolgozó anonim többség viseli. Érdekekről — a hatvanas éveket kivéve — nem vagy alig esik szó, bérről és fizetésről pedig szinte egyáltalán nem.

Nem meglepő, hogy igazából egyik kampány sem bizonyult eredményesnek. A statisztikai adatok szerint például az ötvenes évek elején a szigorú retorziók ellenére sem mondtak le a dolgozók a kilépésekről, az igazolatlan hiányzásokról. Sőt, a munkaerőpiac mozgásba lendülésével az üzemi hűség mintaképei — a szakmunkások és a vezető beosztású alkalmazottak — is szakítottak a munkahelyükkel, ha másutt kedvezőbb munkafeltételekhez vagy nagyobb bérhez juthattak. Vagyis a dolgozók magatartása más szabályokat követ, mint amit a kampányok feltételeznek és sugalmaznak.⁸

Az ötvenes évek jogi szabályozása szerint a fegyelmezetlennek nyilvánított dolgozót a vállalatvezetés a munkajogi rendelkezéseken nyugvó fegyelmi büntetéssel sújthatta, az igazolatlan hiányzók és az önkényesen kilépők ellen pedig büntetőjogi felelősségrevonást kezdeményezhetett. Bár nem volt olyan jogszabály,

⁶ Lásd erről [6] és [21].

⁷ Lásd erről [4], [24].

⁸ Az MTA Szociológiai Kutató Intézetében folyó ez irányú kutatásaink tapasztalatairól lásd [15].

amely ez utóbbiakkal szemben a büntető ítélkezés alapjául szolgálhatott volna, mégis — a kampány két éve alatt — 15 ezer dolgozó ügyében hoztak elmarasztaló ítéletet. Ez az esetszám persze eltörpül a korszak munkafegyelmi ügyeinek megszámlálhatatlan tömege mellett.

Az akkori munkafegyelmi ügyek három fő típusát különböztethetjük meg. Munkafegyelmi ügyként kezelték egyrészt a — tág értelemben vett — termelési problémákat. Ha például egy vállalat hibásan teljesített és erre fény derült, úgy a vállalat valamely alkalmazottjának fegyelmi felelősségrevonásával tettek pontot az ügy végére. Fegyelmi büntetések kiszabására került sor másrészt a munkavédelmi rendszabályok megsértése címén is; ez a típus alkotta az 1952 előtti korszak fegyelmi ügyeinek többségét. De fegyelmi felelősségrevonásokhoz vezettek a vállalati hatalmi struktúrán belüli olyan konfliktusok is, amelyek a gyors társadalmi változások következményeiként álltak elő. Így például az „új” és a „rég” műszaki értelmiség, az igazgató és „munkáskáder” főosztályvezetője közötti ellentétek gyakran munkafegyelmi ügyggyé terebélyesedtek.

Az első típusba tartozó esetekben legtöbbször a vállalatok középszintű műszaki vezetőit és vezető pozícióit elfoglaló szakmunkásait vonták felelősségre. A fegyelmi ritkán jelentett számukra végleges pozícióvesztést, mivel a büntetéseket az esetek többségében megfellebbezték, és a felelősséget másra — például a tervezés és előkészítés fogyatékosságaira — hárították át.

A második ügycsoport szereplői között betanított és szakmunkásokat, középszintű adminisztratív dolgozókat, segédmunkásokat és rendészeket találhatunk. A fegyelmi ügyekre adott reakciójuk a közönyös tudomásulvételtől az élénk tiltakozásig terjedt. A fegyelmi ügyek harmadik típusának „szenvedő” alanyai főként a vállalati felső vezetéshez tartozó dolgozók voltak.

A büntetőbíróóság elé állított dolgozók társadalmi összetétele ezzel szemben meglehetősen homogén képet mutatott. Többször a társadalmi struktúrában és a munkaszervezetben egyaránt hátrányos helyzetűek jutottak ilyen sorsra. Jellemző rájuk, hogy a munkavégzést szabályozó normákkal azért kerültek összekötésbe, mert társadalmi helyzetük erre rákényszerítette őket (beteg gyereket kellett gondozniuk, idős szülők helyett nekik kellett a beadási kötelezettséggel terhelt földet megművelniük, eltartottaik nagy száma miatt aratási-cséplési munkát kellett vállalniuk stb.). Az elmarasztaló ítélet ellen általában akkor sem tiltakoztak nyíltan, ha nem voltak vétkesek, és a bírósági ítélet ellen sem fellebbezték (mindössze három százalékuk nyújtott be fellebbezést).

Az elmondottakból egyértelműen kitűnik a vállalatvezetés fegyelmezési stratégiájának differenciáltsága: a munkaszervezetekben központi szerepkört betöltő dolgozókkal szemben a vezetés enyhébb, a periférikus helyzetűekkel szemben szigorúbb, sőt gyakran önkényes fegyelmezési gyakorlatot követ.

A munkaszervezet fegyelmezési gyakorlatot befolyásoló sajátosságai

A továbbiakban figyelmünket a hazai munkaszervezetek fegyelmezési gyakorlatot befolyásoló sajátosságaira összpontosítjuk.⁹

Mindenekelőtt annak a ténynek a jelentőségét kell hangsúlyoznunk, hogy az ipari munkaszervezetek hazai története során nem alakultak ki azok a tanulmányunk első részében áttekintett munkaszervezeti formák, amelyek a tőkés ipari szervezetek fejlődéstörténetét jellemezték. A működési feltételek bürokratikus kontrollja még a technológiai kontrollon alapuló munkaszervezetnél is hallatlanul nehézzé tette a

⁹ A fegyelmezési gyakorlatot befolyásoló makrogazdasági jellemzőkre nem térünk ki; ezeket — elsősorban [2], [29] nyomán — ismertnek tételezzük fel.

technológia által előírt együttműködést a munkafolyamat szereplői között. Olyan kvázi-bürokratikus munkaszervezetek alakultak ki, ahol az érdekkonfliktusok számára szűknek vagy elégtelennek bizonyultak a rendelkezésre álló intézményes formák.¹⁰

Ugyanakkor a szűkre szabott politikai érdekérvényesítési keretek akadályozták az iparosítás során kibontakozó társadalmi érdekellentmondások felszínre kerülését és megoldását. Minthogy hiányzott az átalakulások révén újrarendeződő társadalmi viszonyok mozgásterének szervezeti-intézményes bázisa, ezért a változással szembeni (természetes) ellenállás az emberi együttműködés nem intézményesített viszonylataiban, részben pszichés síkra szorulva jelenhetett csak meg.

A vállalati és üzemi vezetés, abbéli igyekezetében, hogy teljesítse az előírt terveket, partnernek mutatkozott olyan belső megállapodások kialakításában is, amelyeket a politikai vezetés tiltott. Ugyanakkor — a legitim játékszabályok betartását bizonyítandó — keményen fellépett azokkal a dolgozói csoportokkal szemben, amelyek közül néhány eltávolítása nem veszélyeztette a termelés folyamatosságát, s előbb-utóbb maguktól is elmentek volna.

Amíg a politikai vezetés a munkafegyelmi kampány, illetőleg a jogi rendelkezések révén a munkaszervezeti konfliktusok represszív megoldását szorgalmazta, addig a vállalatvezetés — a dolgozók bizonyos körére korlátozódóan eleget téve a politikai felszólításnak, hiszen a felső vezetéssel szembeni alkupozíciója függött ettől — az együttműködésre tette a hangsúlyt.

Milyen magatartások adhattak okot-űrűvet a jogi eljárás beindítására?

A Munka Törvénykönyve, amely részletesen foglalkozott a munkafegyelmet sértő magatartásokkal, a politikai motívumokat helyezte előtérbe, külön kiemelve az olyan magatartást, amelyből „kitűnik, hogy szemben áll a népi demokrácia állami és társadalmi rendjével”. A vállalatok viszont előszeretettel hivatkoztak a Munka Törvénykönyvét megelőző kormányrendeletre, amely szerint a bércsalások, a munkaruhával kapcsolatos visszaélések, a gondatlan károkozások: fegyelmi vétség. A vállalatvezetés ragaszkodása a kormányrendelethez érthető, mivel a konfliktusok politikai mezbe öltöztetése kikezdte volna — a tervfeladatok teljesítéséhez létfontosságú — együttműködés kialakulófélben lévő, még igen törekény gyakorlatát.

Az iparosítás természetesen megkövetelte a népesség alkalmazkodását az ipari rendszer követelményeihez. Ez a felismerés húzódik meg a még ma is gyakran hallható olyan nézetek mögött, amelyek szerint az ötvenes évek kemény fegyelme nélkül nem lehetett volna megteremteni azt az ipari struktúrát, amelyre későbbi fejlődésünk ráépülhetett.

Az ötvenes évek valóságát vizsgálva annyi valóban megállapítható, hogy egy sor kényszerintézkedés a mezőgazdasági népesség iparba áramoltatását szolgálta. A fegyelmi büntetések legkeményebb válfaja azonban már nem pusztán a népességsz csoport ellen irányult: a megbüntettek 40 százaléka az ötvenes éveket megelőzően is ipari munkás volt, sőt 30 százalékuk felmenői között is akadt ipari munkavállaló. Ráadásul a munkaszervezet belső működési szabályainak be nem tartása csak a negyedik-ötödik helyen szerepelt konfliktuskiváltó okként [14].

Valójában az adaptáció akkoriban politikai adaptációt jelentett, amelynek biztosítására a meghozott rendelkezések a dolgozók érdekkifejezésének elfojtását, s ezen

¹⁰ Az itt vázolt jelenséget több tényező együttes hatása idézi elő. Ezek részint a magyar gazdaság működéséből, részint a hiánygazdasági jellegből adódnak. Például ha tőkeintenzív technikát munkaerő-igényes formában működtetnek, vagy ha a fő tevékenységet importált technikával korszerűsítik, de a kiszolgált nem, olyankor óhatatlanul adminisztratív beavatkozásokkal, bürokratikus normákkal kell megpróbálni feloldani a technológiai feloldaláság okozta kooperációs zavarokat. Ezek gyakori eredménytelensége azután objektíve felértékeli egyes dolgozói csoportok termelésben játszott szerepét. A kvázi-bürokratikus kontrollról lásd [23] 151. l.

keresztül az adminisztratív munkaerő-gazdálkodás megvalósítását voltak hivatva szolgálni. A dolgozók munkafegyelmet sértő magatartása pedig — ennek megfelelően — a fennálló intézményi keretektől és értékektől, illetőleg az áthagyományozott érdekérvényesítési módoktól és ezek elsajátításának lehetőségeitől függő sajátos érdekérvényesítési stratégiaként értelmezhető.

Nem azért szólnunk viszonylag hosszan az ötvenes évekről, mert ez az időszak a fegyelmezési gyakorlat társadalomtörténetileg érdekes korszaka, hanem mert minden olyan kampányt, amelyik központi direktívákkal próbál fegyelmet teremteni, az ötvenes évek szabályozási logikájának továbbéléseként fogunk fel. Egy ilyen szabályozási logika továbbélése az időközben megváltozott társadalmi-gazdasági feltételek között megítélésünk szerint társadalmilag, politikailag hallatlanul veszélyes.

A feltételek megváltozása az 1960-as évekre — legszembetűnőbben — a jogi szabályozás átalakulásában mutatkozik meg. Bár a hatvanas években kodifikált munkajogi szabályok — az akkori kampánynak megfelelően — ismét visszahozták a kemény büntetőjogi rendelkezéseket, azonban a büntetendő magatartásokat nagyon általánosan mint a munkaviszonyból fakadó kötelezettségek vétkes megszegését határozták meg. Ez a szabályozási gyakorlat szempontjából inkább a damokleszi kardot jelentette, semmint egyértelmű eligazítást a tiltott dolgozói magatartásokról (ami egyébként is szinte lehetetlen).

A munkajog letisztulása más típusú fegyelmezés lehetőségét is tartalmazta. Tulajdonképpen a büntetőjogot mintának tekintő munkafegyelmi szabályok ma is a munkaviszonyból eredő kötelezettségekről beszélnek — azaz a *munkaszerződésre*, tehát a munkáltató és a munkavállaló közötti *megállapodásra* utalnak vissza. Amilyen mértékben a munkaszerződés elnyeri igazi rangját, és ezzel párhuzamosan létrejönnek azok a társadalmi feltételek, amelyek az eltérő hatalmi helyzetben lévő felek szerződési normáinak betartását garantálják, abban a mértékben juthatunk közelebb a munkafegyelem büntetőjogi szabályozása megszűnésének egyik elengedhetetlen feltételéhez. Amíg a munkaszervezet működésében a nem látható együttműködési szabályok dominálnak, amíg nincs intézményes bázisa a konfliktusok megoldásának és a termelésben kialakuló emberi együttműködésnek, addig persze a szerződési elv csak csökevényesen érvényesülhet. Ez azonban nem szolgálhat ürügyül a munkafegyelmi vétségek büntetőjogi mintát követő, paradox szabályozásának fenntartására.

A nyolcvanas években már igen változatosak a vállalatok magánügyeként kezelt fegyelmezési stratégiák. Függnek a vállalat munkaerőpiaci pozíciójától, az egyes üzemek-gyárak munkásságának tradícióitól, a vállalatvezetés felkészültségétől, konfliktusvállalási készségétől és képességétől stb.

Vizsgálataink során találkoztunk olyan üzemmel, ahol az utóbbi két-három év alatt nemhogy fegyelmi, de munkaügyi döntőbizottsági ügy sem volt, de találkoztunk olyan szolgáltató céggel is, ahol a dolgozók „ösztönzését” fegyelmiel próbálták megoldani. A hatvanas évekhez képest napjainkra tovább erősödött a vállalatvezetés és a központi pozícióban lévő munkások közötti konszenzus. E konszenzust erősítik a nyolcvanas évek elején elindított változások — például a vgm-ek megjelenése, amelyek a tőkés ipari gyakorlatban ismert „belső szerződések” (inside contracting) sajátos változatának tekinthetők. A fegyelmezési gyakorlat színtere az üzemeken belül jelenleg egy sokoldalúan és üzemenként eltérően szerveződő hatalmi struktúra, amelynek elemei között a politikai hatalom helyi megjelenése és a gazdasági hatalom — ezen belül a szaktudás mint hatalomforrás — is fellelhető.¹¹

¹¹ E témáról lásd mindenekelőtt [26].

A munkában tanúsított magatartást befolyásoló fontos tény, hogy gazdaságunk a többszektorúság kiépülése felé tendál. A többszektorúság megváltoztatja a munkával szembeni beállítottságokat, „átrja” azokat az eddig érvényesnek tekintett munkanormákat, értékeket, amelyeknek a forrása a paraszti társadalom volt.¹²

Az adott feltételek között végzett munkával való elégedetlenség, a munkahelyi követelményekkel szembeni ellenállás megítélésünk szerint nem feltétlenül a fegyelmezetlenség jele, hanem részben azoknak a reformoknak a hiányáé, amelyek a társadalmi reprodukciós folyamatok új pályára állításához égetően szükségesek. Másszóval, az együttműködés eddigi módjainak válságában az emberi együttműködés új típusai iránti igény jelét kell elsősorban látnunk; a munkafegyelem válságában pedig az együttműködés és konfliktusmegoldás eddigi módjának válságát.

Mielőtt tanulmányunk záró részében megjegyzéseket fűznénk a legújabb hazai fejleményekhez, röviden foglaljuk össze az eddigiekben kifejtettek elméleti lényegét.

A munkafegyelem mint az együttműködés és adaptáció egyik formája

A munkafegyelmet szociológiai értelemben olyan adottságként kezeljük, amely az ipari munkafolyamat elengedhetetlenül fontos eleme, s amely a munkafolyamatban szerveződő együttműködés egyik biztosítója. A munkafegyelem ugyanakkor a munkafolyamatban együttműködő társadalmi partnerek — a munkások és a vezetés — közti érdek- és hatalmi viszonyok különféle szabályokban és előírásokban való megjelenése.

Az ipari munkaszervezet a munkamegosztás és specializálódás szervezeti elkülönülésére és az elkülönült feladatok szinkronitására — időben összehangolt elvégzésére — épül. A munkaszervezetben tevékenykedők érdekei és érdektörekvései tartósan elkülönülnek egymástól. Az elkülönült érdekek, a differenciálódott érdekviszonyok a munkafolyamatban együttműködők centripetális törekvéseinek alapjai. A munkafeladatok szinkronitása a széthúzó irányzatok leküzdésén keresztül, azoknak az együttműködést célzó „technikáknak” az alkalmazása révén valósul meg, amelyek az elkülönült feladatmegoldás feletti folyamatos vezetői ellenőrzésben és értékelésben jelennek meg. A termelés folyamatosságát garantáló koordináció és ellenőrzés során a vállalati vezetés és irányítás gyakran folyamodik az elismerés és büntetés kettősségén alapuló ösztönzési módszerekhez. Ezek központi eleme a bérek és a munkafeltételek szabályozása.

A munkafolyamat egyszersmind különböző természetű javak elosztási folyamata is. Az elosztás adott viszonyait garantáló normák megváltoztatása a munkafolyamat részvevői — különösen a munkások — magatartásának elismerése vagy büntetése így társadalmi konfliktusok sorozatának kialakulásához vezet. A konfliktusok szabályozásának társadalmi intézményei ezáltal részévé válnak a munkavégzés köré szerveződő társadalmi viszonyok szabályozásának. A munkafegyelem és a fegyelmezési gyakorlat során megengedett, illetve tiltott magatartások szorosan összekapcsolódnak a munkavégzés során keletkezett elosztási konfliktusok társadalmi szabályozási stratégiáival.

A munkafolyamatban az együttműködést folyamatosan fenn kell tartani. A pusztán büntetésre irányuló stratégia rombolja ennek a lehetőségét. A hatalom folyamatos fenntartása a túl szigorúnak bizonyuló büntetési szabályok enyhítését, a munkafolyamatban létrejövő munkáscsoportok súlyuknak és tényleges funkciójuknak megfelelő differenciált kezelését teszi szükségessé. A hatalomból — vezetésből — való részesedés újrafelosztásával tolerálnak esetleg olyan érdektörekvéseket is, amelyeket a hatalomból nem részesülő csoportok számára tiltanak.

¹² Lásd erről [18], [22].

A hatalom folyamatos fenntartása a munkafolyamat ellenőrzésének különféle társadalmi intézményeiben jelenik meg. Kiterjed a gyárkapun kívülre is — például az oktatási intézményekre —, biztosítva ezáltal a munkavégzéshez szükséges magatartások újratermelését. Az ellenőrzés társadalmi alapja azoknak a magatartási normáknak, értékeknek a létrehozása és terjesztése, amelyeket a munkafolyamatban kialakuló emberi együttműködés megkíván.

A munkafolyamat résztvevői egy-egy adott szervezetben játsszák el társadalmilag kondicionált szerepeiket. A szervezet hierarchikusan szabályozott világa, a hatalom intézményesült, látható formája rögzíti azokat a magatartási normákat és előírásokat, amelyek elsajátítása a munkafolyamatban részt vevők számára a sikeres tevékenység kulcsát jelentheti. A szervezeti működés előállítja azt a társadalmi alkalmazkodást, amely mellett a szervezeti normák megsértése a társadalom legitimként kezelt büntető hatalmának működését kényszeríti ki.¹³ A munkafegyelem erősítését célzó büntetések társadalmi elfogadása vagy elutasítása jól jellemzi a munkafolyamat során szerveződő társadalmi együttműködés állapotát.

Társadalmi rendszertől függetlenül, a munkáltató büntetéshez való joga a munkaszervezetben lezajló társadalmi adaptáció kikényszerítésének jogát jelenti. Ha a társadalmi szintű konszenzusban repedések támadnak, akkor a munkaszervezetben belül is megjelennek a társadalmi konfliktusok a munkafegyelem „romlásának” köntösében. A társadalom válsághelyzetében a folyamat különösen nagy erővel jelentkezhet. Ez természetesen azt is jelenti, hogy az új típusú társadalmi együttműködés nem maradhat hatástalan a munkafegyelmet szabályozó normákra és előírásokra sem.

Záró megjegyzések a legutóbbi hazai fejleményekhez

Írásunk befejező részében a napjainkra állami intézkedéssorozattá összeálló munkafegyelmi kampányhoz mint legfrissebb és sokakat foglalkoztató fejleményhez, pontosabban annak ideológiai hátteréhez fűzünk néhány megjegyzést.

A munkafegyelmet adminisztratív úton javítani „szándékozó” törekvések mögött sok tekintetben az ötvenes évekbelire emlékeztető gazdaság és társadalomkép rajzolódik ki. Eszerint a szocialista gazdaság egymáshoz hézagmentesen illeszkedő elemekből összeálló, egységes szervezetrendszer, amely mindenütt azonos munkásmagatartásokat alakít ki. E magatartások leírhatók a „fegyelmezett-fegyelmezetlen”, „normakövető-normaszegő” kategóriapárokkal, ami természetesen azt is jelenti, hogy a normák mindenütt egyértelműek, mindenki számára átláthatók és egységesek. Valójában a szocialista gazdaság már akkor sem volt ilyen egységes homogén rendszer, amikor az elmélet megszületett. Az ötvenes évek elején a kisparaszti gazdaságok és mezőgazdasági termelő üzemek, majd később a termelőszövetkezetek és állami gazdaságok, illetve — kezdetben rejtőzködve, majd nyíltan — de a mindvégig jelen levő kisipari szektor tette heterogénné a munkaszervezeti struktúrát. A nyolcvanas években pedig a vgm-ek megjelenésével az állami iparon belül is létrejött egy új munkaszervezeti elrendeződés, gyakran ugyanannak a munkának az elvégzésére, amelyet korábban a főmunkaidőben folytattak.

A kiformalódó alternatívák egyrészt normákat, másrészt olyan esélyeket adtak a munkásoknak (például a szabadidő-szabadságidő felhasználási módját illetően), amelyek alapján újrafogalmazódhattak a munkában való részvétel igényei.

A társadalomban a magatartások és a magatartásokat vezérlő normák és értékek sokoldalú áramlása figyelhető meg.

¹³ A jelen tanulmány kereteit meghaladja a legitimitás különböző formáinak tárgyalása. Csúpn annyit jegyezhetünk meg, hogy a társadalmi legitimitást nélkülöző intézmények hatásaikat strukturális kényszerre alapozva fejtik ki. Lásd erről bővebben [19].

Előfordul, hogy az egyik szervezetben bevált normákat és cselekvési sémákat átviszik a tőle eltérő működési logikán alapuló szervezetekbe is. Az ezáltal előálló szervezeti normaerózió könnyen a fegyelmi helyzet romlásának tűnhet.¹⁴

Az elmúlt néhány év fejlődése kétségkívül a korábbinál nyitottabb értékszerveződésre adott lehetőséget. Megítélésünk szerint azonban a nyitottságnak ez a foka is kevés a jövő birtokbavételéhez; az elkövetkező évek várhatóan még gazdagabbá teszik a szervezetek munkafolyamatra épülő rendszereit. A jövő birtokbavételének szükséges, de nem elégséges feltételeként értelmezhető az értékek versengésének legálissá válása. Egy valaha volt és akkor sem működő értékrendet mint a fegyelem eszményképét rögzíteni és az összes többi értéket kizárni: az adminisztratív irányítás konzervatív értékeinek megerősítését jelenti.

A reformfolyamat kibontakozása az előbb-utóbb nekilendülő gazdasági fejlődés hatásai természetszerűen megnyilvánulnak majd a népgazdasági ágazatok súlyának módosulásában és szerepük átértékelődésében is. A szolgáltató szféra remélhető teljesebb kiépülése, az információcsere és -közvetítés rendszerének társadalmi szerveződése, az oktatás és képzés nagyobb súlya stb. egyben azt is jelenti, hogy megnövekszik a gazdaságnak az a szférája, amely az iparétól eltérő szervezeti felépítést követel, s amely ennél fogva nem követheti az adminisztratív irányítás igényeit szem előtt tartó gépipari üzemszervezet mintáját.

A gazdasági fejlődés várható iránya így még anakronisztikusabbá teszi azokat a már ma is jórészt idejétmúlt értékeket és normákat, amelyeket a kampányt kísérő ideológiai társadalomkép az „objektív világrendből” levezetettnek vél. Miközben a hatékonyság és gazdaságosság követelményei a munkafolyamatban szerveződő emberi együttműködésnek s az együttműködést biztosító vezetési és irányítási módszereknek a sokszínűségét igénylik, *a jelenleg folyó kampány — amely mindenre érvényesíthető, generalizált normákat követel, illetve kér számon — e kívánatos fejlődés ellen hat.*

A fejlődés egyik kulcskérdése, hogy az alkalmazott technika és technológia milyen gazdasági-társadalmi hatásokkal jár; például hogy a legújabb csúcstechnológia vajon konzerválja vagy bomlasztja az eddigi, hierarchikusan felépülő munkaszervezetet. A hazai és a külföldi tapasztalatok egyaránt arra mutatnak, hogy a legkorszerűbbnek számító technológiai rendszerek illeszthetők ugyan a kialakult hierarchikus szervezeti formákhoz (gondoljunk csak a magyar nyomdaipar rekonstrukciójára), de nyomukban új munkaszervezeti modellek is kialakulnak [31], [30].

Még ellentmondásosabb a legújabb technológiai rendszerek bevezetésének a társadalom egészére gyakorolt hatása. Empirikus vizsgálatok tanúsága szerint az új technika megjelenése nem automatikusan hozza létre a technikai fejlesztést támogató cselekvéseket és állásfoglalásokat. Gyakran éppen a legközvetlenebbül érintett vezetői és munkáscsoportok tiltakoznak az új eljárások és technológiák bevezetése ellen. Reakcióikat azonban nem lehet valamiféle dichotóm — és egyértelmű — sémában ábrázolni és értékelni. A társadalmi valóság efféle leegyszerűsített ábrázolása csak felfokozza a sikertelen cselekvések kockázatát.

Az új technológia új képességeket teremt, és új követelményeket támaszt. Az érintettek körében új irányok, új törekvések fogalmazódnak meg; olyan új normák, amelyek nem illeszthetők bele az együttműködés hagyományos formáiba. Lehet-e, szabad-e fegyelmezetlennek kikiáltani azt a dolgozót, aki „okoskodik”, azaz a vezetés szakmai kompetenciájával szemben saját szaktudására épít — merül fel a kérdés, amelynek súlya csak növekedhet a kreativitás jelentőségének várható felértékelődésével.

¹⁴ A főmunkaidőbeli munkaszervezés fogyatékoságait a vállalati gazdasági munkaközösségek működésének tükrében elemzi [32].

Az új technika a vezetéssel szemben is új követelményeket támaszt. A vezetés egyes képviselői, olykor csoportjai is ellenállnak; pozíciójuk és befolyásuk megőrzése végett akadályozzák az innovációs folyamat kibontakozását [35]. Anélkül, hogy e kérdés elemzésébe belebocsátkoznánk, annyit kívánunk csak leszögezni, hogy az új technikához való különféle viszonyulásokat nyilvánvaló képtelenség a fegyelmezett-fegyelmezetlen kategóriapárban értelmezni.

A jelenlegi kampány egyik fő jelszava a munkaidőalap védelme. Ezzel szemben egyes hazai kutatások napi 10–11 órás munkaidőről és az európai átlagot meghaladó munkaintenzitásról számolnak be [33], [1]. Ilyen körülmények között a munkaidőalap védelmének jelszava egyrészt eltereli a figyelmet a magyarországi ipari és nem ipari munkavégzés valóságos problémáiról, másrészt pedig elfedi az ipari munkaszervezet és munkavégzés belső logikájából fakadó, emberi magatartásokban lecsapódó konfliktusait.

A kampány úgy folyik, mintha kellően kiépült volna és jól működne az ipari termelési rendszer kiszolgáló lakossági infrastruktúra: az óvoda- és iskolahálózat, a kereskedelem, a közlekedés, a lakossági szolgáltatás stb. Nem vet számot azzal, hogy a minden megelőző munkaformánál nagyobb szellemi és testi igénybevétellel járó ipari munka csak akkor végezhető nagy erőbedobással, ha az infrastrukturális hálózat megfelelően ellátja dolgozókat tehermentesítő funkcióját.

A munkában töltött idő pusztán technikai normaként való kezelése, az ezen alapuló központi intézkedések nem veszik tekintetbe, hogy az ipari rendszereket a társadalmi újratermelés központjába állító társadalmakban a munkaidő éppen úgy a társadalmi megegyezések történelmileg formálódó erővonalai mentén alakul ki, mint a bér vagy a munkajog szabálytömege. Figyelmen kívül hagyják továbbá a munkavégzés különféle színtereinek, tevékenységszerkezetének sajátosságait is.



E rövid értékelésben nem térhettünk ki a kampány számos fontos vonatkozására. Nem adhattunk hangot az azzal kapcsolatos fenntartásainknak, hogy vajon mi jó származhat abból, ha egy veszteséget termelő vállalat vezetése a munkaidő fokozott kitöltésére és ezzel még nagyobb tömegű eladhatatlan termék előállítására ösztönzi dolgozóit. A bűnbak-képződés mechanizmusaira is csak utalni tudunk. De talán a leírtakból is kitűnt az az álláspontunk, hogy a magyar gazdaságnak a nyolcvanas évtizedre akuttá vált bajait nem lehet a munkafegyelem adminisztratív megerősítésén keresztül gyógyítani. Ha mégis ezzel próbálkozunk, úgy járhatunk, mint az egyszeri orvos: az operáció sikerült, csak a beteg halt bele.

Hivatkozások

- [1] *Ádler Judit*: A munkaidő-kihasználásról. Társadalmi Szemle, 1986. 11. sz.
- [2] *Bauer Tamás*: Tervgazdaság, beruházás, ciklusok. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1981.
- [3] *Bantham, J.*: Oluine of a work to be called „Pauper Management Improved”. London, 1797.
- [4] *Berend T. Iván*: Gazdasági útkeresés, 1956–1965. Magvető Kiadó, 1983.
- [5] *Bergerey, C. L.*: Economie industrielle. Conduite d'une fabrique Metz, 1831, III. kötet.
- [6] *Bihari Mihály*: Politikai rendszer és szocialista demokrácia. ELTE Politikatudományi Füzetek, 1985. 6. sz.
- [7] *Butera, F.*: L'orologio e l'organismo. F. Angell, Milánó, 1984.
- [8] *Coriat, B.*: L'atelier et le chronomètre. Essai sur le Taylorism, le Fordism et la production de masse. Christian Bourgois' Editeur, Párizs, 1979.
- [9] *Dubois, P.*: The world of work. Englewood Cliffs-Prentice Hall, 1958.
- [10] Enquête de la commission extra-parlementaire des Associations Ouvrières. Ministère de l'Interieur, Párizs, 1983.

- [11] Feese, H.: Das Konstitutionelle System im Fabrikbetrieb. Wilkens, Eisenach, 1900.
- [12] Gaudemar, J. P.: L'ordre et la production. Dunod, Párizs, 1982.
- [13] Gershuny, C.: Punishment and redress in a modern factory. Lexington Books-D.C. Heath and Company, 1973.
- [14] Gyekiczky Tamás: Törvényesen elítéltetett. Kritika, 1984. 7. sz.
- [15] Gyekiczky Tamás: A munkafegyelem problémái az 1952-es év Magyarországon. MTA Szociológiai Kutatóintézet, 1985.
- [16] Gyekiczky Tamás: A munkafegyelem szabályozásának társadalmi feltételeiről. Medvetánc, 1985. 2—3. sz.
- [17] Harrison, J. F. C.: Learning and living, 1790—1850. Cardiff, 1950.
- [18] Huszár Tibor: Gondolatok a munkaerőkről. Magvető Kiadó, 1982. (in)
- [19] Keenoy, T.: The employment relationship as a form of socio-economic exchange. (A „Management under different Value systems” című kötetben, szerk.: G. Dlugos—K. Weiermair. Walter de Gruyter, Berlin—New York, 1981.
- [20] Kornai János: A hiány. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1980.
- [21] Kulcsár Kálmán: A mai magyar társadalom. Kossuth Könyvkiadó, 1980.
- [22] Losonczy Ágnes: Az életmód az időben, a tárgyakban és az értékekben. Gondolat Könyvkiadó, 1977.
- [23] Makó Csaba: A társadalmi viszonyok erőtere, a munkafolyamat. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1985.
- [24] Offe, C.—Hinrichs, K.—Wiesenthal, H.: Arbeitszeitpolitik Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit. Campus, Frankfurt, 1983.
- [25] Pető Iván—Szakács Sándor: A hazai gazdaság négy évtizedének története I. Akadémiai Kiadó, 1985.
- [26] Pethő Róbert—Ádám Lóránt: A munkahelyi konfliktusok feloldásának jogi lehetőségei. (kézirat) MSZMP Politikai Főiskola, 1985.
- [27] Pollard, S.: Factory discipline in the industrial revolution. Economic History Review, Eec, 1963.
- [28] Pollard, S.: The genesis of modern management. Harvard University Press, 1965.
- [29] Richard, A.: L'organization collective du travail. Essai sur la coopération de main d'oeuvre. Párizs, 1904.
- [30] Sabel, Ch.: Work and Politics. (The division of labour in Industry.) Cambridge University Press, 1982.
- [31] Simonyi Ágnes: Nagyvállalatok alkalmazkodása, rugalmas kisvállalkozások Olaszországban. Társadalmi összefüggések az ipari struktúraváltás hátterében. (sokszorosítás) ÁBMH Munkaügyi Kutatóintézet, 1986. október.
- [32] Szmicsek Sándor: Bérrendszer, vgm és belső vállalkozás. Társadalmi Szemle, 1986. 11. sz.
- [33] Thoma László: Veszélyes leltár. Kritika, 1986. 9. sz.
- [34] Thompson, E. P.: Time, work-discipline and industrial capitalism. University of Warwick, 1973.
- [35] Wilkinson, B.: The shopfloor politics of new Technology. Heinemann Educational Books, London, 1983.